

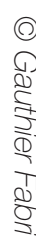
HRMagazine pour le travail et l'humain

Préavis 2014

Mode d'emploi sur l'unification des règles
de licenciement pour les ouvriers et les employés

Éditorial

Il y a plus de vingt ans, le 8 juillet 1993, la Cour Constitutionnelle a jugé que la distinction entre ouvriers et employés n'était plus de ce temps. Il aura néanmoins fallu attendre très longtemps avant qu'un travail concret ne soit entamé en vue de supprimer cette distinction, et ce, sous l'impulsion d'un arrêt de la Cour précitée en date du 7 juillet 2011. Le 5 juillet 2013, la ministre de l'Emploi Monica De Coninck a présenté une «proposition finale de compromis». Ce compromis a depuis été concrétisé par la *«Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence, ainsi que de mesures d'accompagnement».*





Olivier Debray *Chris Engels*

Dorénavant, les délais de préavis à respecter sont fixés par la loi. La formule Claeys appartient dès lors au passé. Cela ne signifie cependant pas que tout est devenu plus simple. Des mesures transitoires complexes, des régimes d'exception temporaires ou définitifs, des nouvelles règles relatives à la transposition du délai de préavis en mesures de reclassement professionnel et des mesures d'accompagnement sont en effet prévus.

Par ailleurs, le statut unique est encore loin d'être réalisé: une CCT relative à la motivation du licenciement est notamment attendue. Toute une série d'autres différences entre ouvriers et employés, que ce soit sur le plan des vacances annuelles, du chômage temporaire, des commissions paritaires, des élections sociales ou des pensions complémentaires, continue également à exister.

En tant que spécialistes en droit des ressources humaines, nous traitons quotidiennement des dossiers de licenciement chez Claeys & Engels. Vous trouverez sur notre site internet www.préavis.be notre nouvel outil de calcul des délais et indemnités de préavis.

L'information contenue dans ce magazine est actualisée au 1er février 2014.

Claeys & Engels et HRMagazine sont très fiers de vous présenter cette édition spéciale et vous souhaitent une excellente lecture!

Chris Engels
Chairman

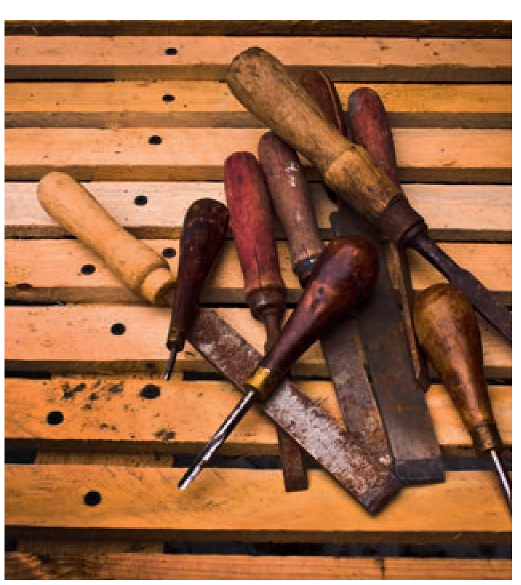
Olivier Debray
Managing Partner



Sommaire

Sommaire





Les nouveaux délais de préavis



Pour tous les licenciements à partir du 1er janvier 2014

Les nouvelles règles sont applicables à tous les licenciements à partir du 1er janvier 2014. Si le préavis ou le licenciement a été notifié au plus tard le 31 décembre 2013, ce sont les anciennes règles qui s'appliquent.

Les anciennes règles restent également d'application pour les licenciements collectifs après le 1er janvier 2014, pour autant que la décision de licenciement collectif ait été notifiée conformément à la *Loi Renault* avant le 1er janvier 2014 et que le travailleur se voie appliquer les dispositions d'une CCT-plan social déposée au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale avant le 1er janvier 2014.

Délais fixes en semaines

Les nouveaux délais de préavis sont applicables tant pour les ouvriers que pour les employés.

Ils dépendent uniquement de l'ancienneté du travailleur. La hauteur de la rémunération ou l'âge du travailleur ne jouent donc plus aucun rôle. Les délais sont exprimés en semaines. Il s'agit de délais fixes imposés par la loi. Un accord entre l'employeur et le travailleur relatif au délai de préavis n'est donc plus requis, tant en cas de licenciement que de démission.



Quels sont les délais applicables en cas de licenciement?

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des délais de préavis d'application en cas de congé donné par l'employeur.

Ancienneté	Délai de préavis
< 3 mois	2 semaines
entre 3 et < 6 mois	4 semaines
entre 6 et < 9 mois	6 semaines
entre 9 et < 12 mois	7 semaines
entre 12 et < 15 mois	8 semaines
entre 15 et < 18 mois	9 semaines
entre 18 et < 21 mois	10 semaines
entre 21 et < 24 mois	11 semaines
entre 2 et < 3 ans	12 semaines
entre 3 et < 4 ans	13 semaines
entre 4 et < 5 ans	15 semaines
à partir de la 5ème année	+ 3 semaines par année d'ancienneté entamée
entre 20 et < 21 ans	+ 2 semaines par année d'ancienneté entamée
à partir de la 21ème année	+ 1 semaine par année d'ancienneté entamée

Pour une ancienneté supérieure à 5 ans, cela donne donc:

Anc	Sem	Anc	Sem	Anc	Sem	Anc	Sem
5	18	13	42	21	63	29	71
6	21	14	45	22	64	30	72
7	24	15	48	23	65	31	73
8	27	16	51	24	66	32	74
9	30	17	54	25	67	33	75
10	33	18	57	26	68	34	76
11	36	19	60	27	69	35	77
12	39	20	62	28	70	...	...

Les délais de préavis relativement courts au début de l'occupation devraient favoriser une meilleure mobilité sur le marché du travail. Le délai de préavis progresse ensuite à mesure que l'ancienneté augmente, afin d'offrir une sécurité d'emploi au travailleur. La croissance diminue néanmoins à partir de la 20e année d'ancienneté.

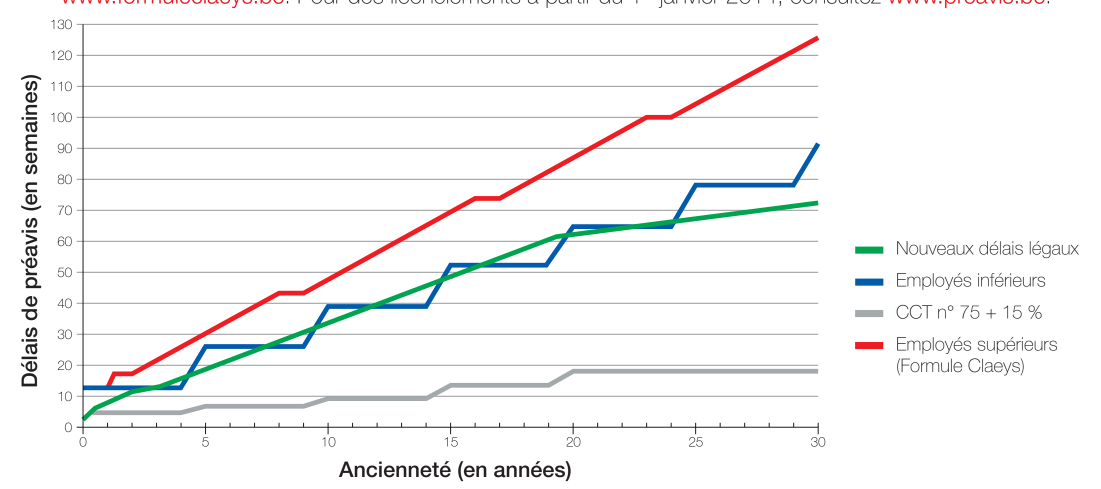
La fin de la *formule Claeys*



En 1974, Thierry Claeys, associé fondateur de Claeys & Engels, a proposé la première version de sa formule de calcul des délais de préavis des employés. La formule fournissait une représentation statistique de la jurisprudence des juridictions du travail belges. Elle est finalement devenue un véritable instrument de prédiction.

L'avènement de la nouvelle loi implique que la formule appartient désormais au passé. La loi détermine en effet aujourd'hui elle-même le délai de préavis à respecter et ne confie plus cette tâche aux juridictions. Thierry Claeys avait d'ailleurs plusieurs fois lui-même plaidé pour que les délais soient fixés par la loi.

Pour les licenciements notifiés avant le 1er janvier 2014, vous pouvez toujours calculer la formule Claeys sur www.formuleclaeys.be. Pour des licenciements à partir du 1er janvier 2014, consultez www.préavis.be.



Préavis en cas de pension ou de RCC

Lorsque l'employeur souhaite licencier un travailleur en vue de l'âge de la pension légale (fixé aujourd'hui à 65 ans), les délais de préavis ordinaires sont applicables, avec toutefois un plafond de 26 semaines. Lorsqu'un employeur est reconnu comme entreprise en difficulté ou en restructuration, les délais de préavis en cas de licenciement en vue de l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ex-prépension) sont réduits à un minimum de 26 semaines. Les conditions d'application doivent toutefois encore être déterminées par arrêté royal.

Quels sont les délais applicables en cas de démission?

Ancienneté	Délais de préavis
< 3 mois	1 semaine
entre 3 et < 6 mois	2 semaines
entre 6 et < 12 mois	3 semaines
entre 12 et < 18 mois	4 semaines
entre 18 et < 24 mois	5 semaines
entre 2 et < 4 ans	6 semaines
entre 4 et < 5 ans	7 semaines
entre 5 et < 6 ans	9 semaines
entre 6 et < 7 ans	10 semaines
entre 7 et < 8 ans	12 semaines
à partir de 8 ans	13 semaines

Les nouveaux délais de préavis que le travailleur doit respecter correspondent grosso modo à la moitié des délais de préavis que l'employeur doit respecter, avec cependant un plafond absolu de 13 semaines.

Contre-préavis donné par le travailleur

Ancienneté	Délais de préavis
< 3 mois	1 semaine
entre 3 et < 6 mois	2 semaines
entre 6 et < 1 an	3 semaines
à partir d'un année	4 semaines

Lorsque l'employeur licencie un travailleur moyennant un préavis, et que le travailleur souhaite quitter celui-ci avant l'expiration du délai de préavis, le travailleur peut donner un contre-préavis, pour lequel un plafond de 4 semaines est d'application.



Quel délai de préavis pour les travailleurs qui étaient déjà en service au 31 décembre 2013?

Pour les contrats de travail dont l'exécution a pris cours avant le 1er janvier 2014, le délai de préavis se calcule en deux étapes. En cas de licenciement ou de démission postérieurement au 31 décembre 2013, il faut prendre une «**double photo**» de l'ancienneté du travailleur:

– une première photo, de l'ancienneté au 31 décembre 2013 («**étape 1**»); et
– une seconde photo, de l'ancienneté à partir du 1er janvier 2014 («**étape 2**»).

Le délai de préavis est constitué de la somme des résultats des deux étapes.

Étape 1:

Lors de la première étape, la durée du délai de préavis est déterminée suivant les règles légales, réglementaires et conventionnelles qui étaient applicables au travailleur au 31 décembre 2013. En d'autres termes, il faut calculer le délai comme si le contrat de travail avait pris fin au 31 décembre 2013.

Il s'agit donc également dans le cadre de cette première étape de prendre une photo au 31 décembre 2013:

(1) du statut du travailleur: ouvrier ou employé;
(2) de l'ancienneté du travailleur;
(3) et des règles de licenciement qui lui étaient applicables à cette date.

En cas de licenciement ou démission d'un *ouvrier*, il faut donc examiner quels délais de préavis (sectoriels) étaient applicables au 31 décembre 2013.

Pour un *employé*, il convient de savoir si sa rémunération annuelle brute au 31 décembre 2013 était supérieure ou non à 32.254 EUR:

– Si la rémunération n'était pas supérieure à 32.254 EUR, la règle des 3 mois par période de 5 ans d'ancienneté entamée est applicable en cas de licenciement. En cas de démission, le délai de préavis est de 1,5 mois si l'employé compte moins de 5 ans d'ancienneté. Ce délai est de 3 mois à partir de 5 ans d'ancienneté.

Quel délai de préavis pour les travailleurs qui étaient déjà en service au 31 décembre 2013?

- Si la rémunération était supérieure à 32.254 EUR, l'ancienne règle selon laquelle le délai de préavis devait être soit convenu par les parties après le licenciement, soit fixé par le juge, disparaît. La nouvelle loi prévoit désormais un délai de préavis fixe:
  - lorsque le congé est donné par *l'employeur*: 1 mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois;
  - lorsque le congé est donné par le *travailleur*: 1,5 mois par période de 5 ans d'ancienneté entamée, avec un maximum de 4,5 mois si sa rémunération annuelle brute n'était pas supérieure à 64.508 EUR, ou de 6 mois si sa rémunération était supérieure à ce montant.

Prenez la photo!

Vous trouverez, sur notre site web (www.claeysengels.be), sous l'onglet «Nos outils de calcul» un module vous permettant de photographier la **situation de votre personnel au 31 décembre 2013**, afin de la conserver dans les dossiers du personnel. Vous pouvez télécharger *gratuitement* ce module en .xlsx



Étape 2:

La deuxième partie du délai de préavis est calculée sur base de l'ancienneté que le travailleur acquiert à partir du 1er janvier 2014, comme si celui-ci était entré en service le 1er janvier 2014. Le compteur de l'ancienneté est donc remis à zéro au 1er janvier 2014 pour l'étape 2. Pour cette seconde partie, il faut appliquer les nouveaux délais de préavis unifiés, applicables à tous les nouveaux contrats de travail (voyez le tableau p. 8 et 10).

La loi contient deux règles spécifiques lorsque l'employé met un terme au contrat de travail:

1. Lorsque le plafond applicable est atteint lors de la première étape, plus aucun délai ne doit être calculé lors de la deuxième étape. Les plafonds sont les suivants:
   - si la rémunération n'était pas supérieure à 32.254 EUR au 31 décembre 2013: 3 mois;
   - si la rémunération était supérieure à 32.254 EUR mais inférieure à 64.508 EUR: 4,5 mois;
   - si la rémunération était égale ou supérieure à 64.508 EUR: 6 mois.

2. Lorsque le plafond n'est pas atteint lors de la première étape, un délai doit être calculé conformément à la deuxième étape, sans que la somme des deux délais ne puisse atteindre plus de 13 semaines.

Quelques exemples

Congé donné par l'employeur

Le 1er juillet 2010, James Bond entame une carrière prometteuse en tant qu'agent secret auprès du MI6. En tant qu'agent secret, il jouit d'un statut d'employé. Son employeur estime cependant qu'il en fait un peu trop et décide de se séparer de Bond en septembre 2016. Quel délai de préavis le MI6 doit-il respecter?

Vu que l'exécution du contrat a pris cours avant le 1er janvier 2014, notre 007 entre en ligne de compte pour la règle de la double photo:

Étape 1: Vu que la rémunération annuelle de James (gadgets et Aston Martin compris) est supérieure à 32.254 EUR, il a droit à un délai de préavis suivant la règle de 1 mois par année d'ancienneté entamée (avec toujours un minimum de 3 mois). Au 31 décembre 2013, James se trouvait dans sa 4e année d'ancienneté. Pour la première période d'ancienneté, le MI6 doit donc tenir compte d'un délai de préavis de 4 mois.

Étape 2: Au moment où le MI6 rompt le contrat, James se trouve dans sa 3e année d'ancienneté à partir du 1er janvier 2014. Le délai de préavis comprend dès lors 12 semaines.

James dispose donc d'un délai de préavis total de 4 mois et 12 semaines afin de se faire recruter par un nouveau service secret.

Congé donné par le travailleur

Sarah Lund est entrée en service le 7 juillet 2012 en tant qu'inspectrice de police (employée) à la police de Copenhague. En septembre 2016, elle en a assez des pull-overs en laine et réserve un aller simple pour les Caraïbes. La rémunération annuelle de l'inspectrice Lund s'élevait au 31 décembre 2013 à un montant supérieur à 32.254 EUR mais inférieur à 64.508 EUR. Quel délai de préavis Sarah doit-elle respecter? La règle de la «double photo» est ici également applicable:

Étape 1: Vu que Sarah était considérée au 31 décembre 2013 comme une employée «supérieure», le délai de préavis est de 1,5 mois par période de 5 ans d'ancienneté entamée, avec un maximum de 4,5 mois. Pour la période d'ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013, le délai de préavis s'élève donc pour Sarah à 1,5 mois.

Étape 2: Compte tenu du fait que le délai de préavis maximal de 4,5 mois n'est pas atteint lors de la première étape, l'étape 2 doit également être calculée. Lorsqu'elle a réservé son vol à destination du soleil, Sarah a entamé sa troisième année d'ancienneté à partir du 1er janvier 2014. Le délai de préavis s'élève donc à 6 semaines.

Avant que Sarah ne puisse embarquer dans l'avion, celle-ci devra respecter un délai de préavis de 1,5 mois et 6 semaines (le plafond de 13 semaines n'est – de justesse – pas atteint).

Les employeurs et les travailleurs peuvent-ils s'écarter de ces délais?

Il n'est pas possible de déroger aux nouveaux délais de préavis pour les employeurs et les travailleurs via une CCT sectorielle.

Il nous semble par contre possible de déroger à ces délais au niveau de l'entreprise ou via une convention individuelle, mais uniquement à l'avantage du travailleur.

Auparavant, il était possible de prévoir des délais de préavis réduits pour les ouvriers (par exemple dans le contrat ou le règlement de travail) en cas de rupture unilatérale du contrat de travail durant les 6 premiers mois de l'occupation. Ceci n'est désormais plus possible. Une telle clause continue néanmoins à sortir ses effets si le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014.

Pour les employés qui gagnaient plus de 64.508 EUR bruts par an, il était auparavant possible de convenir au plus tard au moment de l'entrée en service d'un délai de préavis de minimum 3 mois par période de 5 ans d'ancienneté entamée. Selon le texte de la nouvelle loi, une telle clause n'aurait plus d'effet à partir du 1er janvier 2014. La ministre de l'Emploi Monica De Coninck a cependant fait savoir que toutes les clauses conclues avant le 31 décembre 2013 continuent à s'appliquer de manière inchangée. Il faudra voir si les juridictions du travail adhéreront ou non à cette interprétation de la ministre.

Comment se calcule l'ancienneté?

L'ancienneté est calculée au moment où le délai de préavis prend cours. Il s'agit de la «période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise».

En cas de licenciement, il convient également de tenir compte de la période durant laquelle le travailleur a travaillé pour l'employeur en tant qu'intérimaire, avec un maximum d'un an, et à condition:

- qu'il s'agisse de la même fonction;
- que l'engagement en tant que travailleur suive immédiatement la période de travail intérimaire ou débute dans un délai de 7 jours maximum; et
- que la période de travail intérimaire n'ait pas été interrompue pendant plus de 7 jours.

À partir de quand débute le délai de préavis?



Le préavis doit être notifié par l'employeur par lettre recommandée ou par exploit d'huissier. La lettre doit mentionner la date de prise de cours ainsi que la durée du préavis. Le délai prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié. La lettre recommandée sort ses effets le troisième jour ouvrable (samedi compris) suivant son expédition. Au cours d'une semaine ordinaire (sans jour férié), un employeur doit donc envoyer la lettre recommandée au plus tard le mercredi s'il souhaite que le délai prenne cours le lundi suivant. En cas de démission, un travailleur peut, quant à lui, toujours également remettre la lettre de préavis à l'employeur et lui en faire signer le double pour réception.

La clause d'essai disparaît

Il n'est plus possible de prévoir une clause d'essai pour les contrats de travail prenant cours après le 31 décembre 2013. Cette mesure est motivée par le fait que les nouveaux délais de préavis prévus au début de l'engagement (voyez tableaux p. 8 et 10) offrent suffisamment de flexibilité.

Les clauses d'essai prévues dans les contrats de travail qui ont pris cours avant le 1er janvier 2014 maintiennent leurs effets jusqu'à la fin de la période d'essai. Ceci signifie que les anciennes règles restent encore d'application jusqu'à la fin de la période d'essai.

La suppression de la clause d'essai a également des conséquences en ce qui concerne la clause de non-concurrence et la clause d'écolage. La loi prévoyait par le passé que ces clauses n'avaient pas d'effet lorsque le contrat de travail était rompu pendant la période d'essai. La nouvelle loi prévoit que ces deux clauses n'ont pas d'effet lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant les 6 premiers mois.

Des règles spécifiques sont également prévues pour la période d'essai concernant le travail intérimaire, le travail temporaire ainsi que pour les contrats d'occupation d'étudiant.

Comment calculer l'indemnité compensatoire de préavis?

Si l'employeur ou le travailleur met fin au contrat de travail sans préavis, il reste tenu de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis.

La nouvelle loi ne modifie rien aux principes concernant l'indemnité compensatoire de préavis et concernant la base de calcul de la rémunération et des avantages. La nouvelle loi prévoit cependant expressément qu'il convient de prendre en considération la moyenne des 12 derniers mois d'occupation pour le calcul de la rémunération variable. Il s'agirait des montants qui ont été (ou qui auraient dû être) réellement payés durant cette période ou des montants qui ont été gagnés ou promérités pour cette période.

Comme les nouveaux délais de préavis sont exprimés en semaines, il convient de convertir les montants (surtout pour les employés):

- la rémunération mensuelle forfaitaire (en ce compris les avantages) doit tout d'abord être ramenée sur une base trimestrielle en multipliant celle-ci par 3;
- ensuite, la rémunération trimestrielle doit être divisée par 13 (= nombre de semaines dans un trimestre).

Motivation du licenciement?

Dans «la proposition finale de compromis» de la ministre De Coninck du 5 juillet 2013, il était prévu qu'une réglementation concernant la motivation du licenciement et une bonne gestion des ressources humaines seraient prévues dans une CCT du Conseil national du Travail (CNT) entrant en vigueur le 1er janvier 2014. La réglementation existante en matière de licenciement abusif des ouvriers telle que prévue à l'article 63 de la loi sur les contrats de travail cesserait alors d'être en vigueur.

Les partenaires sociaux ne sont cependant pas encore parvenus à un accord en la matière. À l'heure actuelle, il n'existe aucune certitude sur la manière dont l'employeur devra motiver un licenciement et sur les sanctions qui seraient prévues s'il ne le fait pas (correctement). Les discussions entre partenaires sociaux tournent notamment autour de la charge de la preuve: l'employeur doit-il pouvoir prouver les raisons du licenciement ou appartiendra-t-il au travailleur de démontrer que les raisons invoquées ne sont pas exactes?

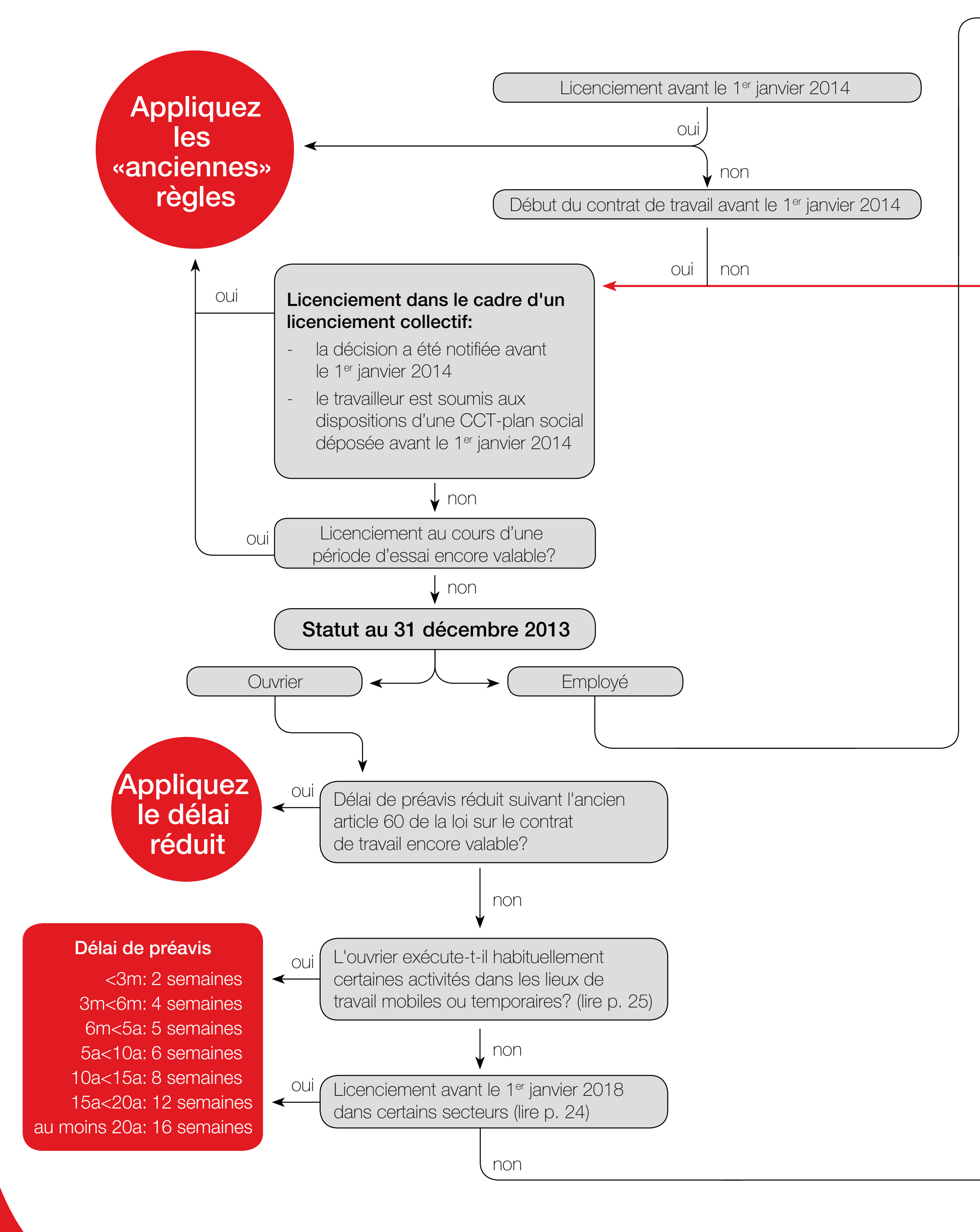
Congé pour la recherche d'un nouvel emploi

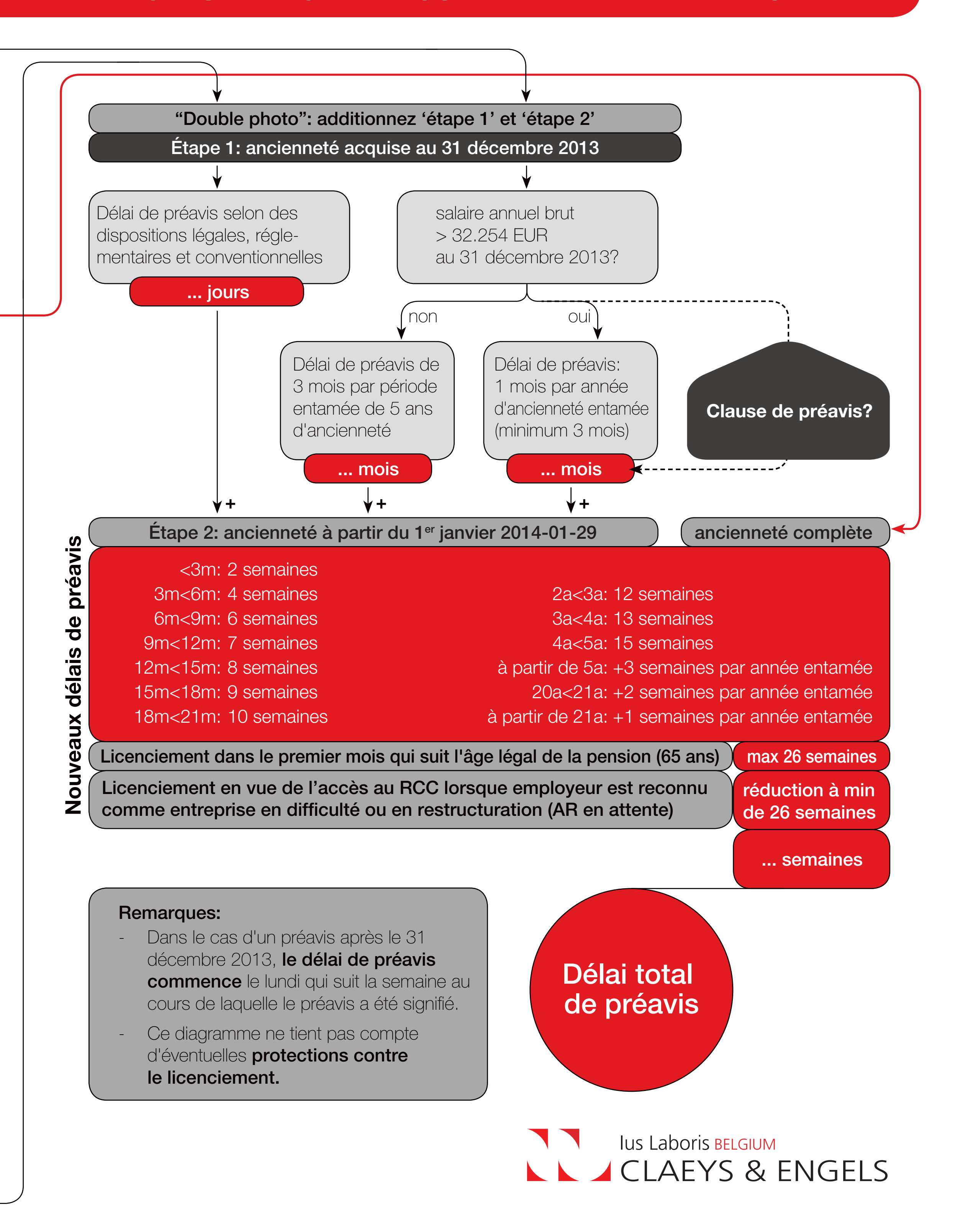
La nouvelle loi confirme le principe selon lequel le travailleur a droit pendant le délai de préavis à un congé pour la recherche d'un nouvel emploi. Le congé en vue de rechercher un nouvel emploi peut uniquement être utilisé aux fins prévues par la loi, à savoir la recherche d'un nouvel emploi.

La règle qui s'appliquait anciennement exclusivement aux employés bénéficiant d'une rémunération de plus de 32.254 EUR brut est désormais commune à tous les travailleurs: au cours des 26 dernières semaines du délai de préavis, le congé pour la recherche d'un nouvel emploi est équivalent à 1 jour ou 2 demi-journées par semaine. Au cours de la période antérieure (éventuelle), le congé pour la recherche d'un nouvel emploi est équivalent à une demi-journée par semaine.

Les travailleurs qui bénéficient d'une procédure de reclassement professionnel ont droit à un jour (ou deux demi-journées) de congé par semaine en vue de rechercher un nouvel emploi, et ce pendant la durée complète du délai de préavis. La procédure de reclassement professionnel se déroule donc durant ces congés.

Pour les travailleurs à temps partiel, le congé pour la recherche d'un nouvel emploi doit toujours être adapté de façon proportionnelle.


Licenciement avant le 1er janvier 2014
oui
non
Appliquez les «anciennes» règles
Début du contrat de travail avant le 1er janvier 2014
oui
non
oui
Licenciement dans le cadre d'un licenciement collectif:
- la décision a été notifiée avant le 1er janvier 2014
- le travailleur est soumis aux dispositions d'une CCT-plan social déposée avant le 1er janvier 2014
non
oui
Licenciement au cours d'une période d'essai encore valable?
non
Statut au 31 décembre 2013
Ouvrier
Employé
Appliquez le délai réduit
oui
Délai de préavis réduit suivant l'ancien article 60 de la loi sur le contrat de travail encore valable?
non
Délai de préavis
<3m: 2 semaines
3m<6m: 4 semaines
6m<5a: 5 semaines
5a<10a: 6 semaines
10a<15a: 8 semaines
15a<20a: 12 semaines
au moins 20a: 16 semaines
oui
L'ouvrier exécute-t-il habituellement certaines activités dans les lieux de travail mobiles ou temporaires? (lire p. 25)
non
oui
Licenciement avant le 1er janvier 2018 dans certains secteurs (lire p. 24)
non



Remarques:

- Dans le cas d'un préavis après le 31 décembre 2013, **le délai de préavis commence** le lundi qui suit la semaine au cours de laquelle le préavis a été signifié.
- Ce diagramme ne tient pas compte d'éventuelles **protections contre le licenciement.**

Qu’en est-il des contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini?

La nouvelle loi maintient la possibilité existante de mettre unilatéralement fin au contrat de travail à durée déterminée (ou pour un travail nettement défini) avant terme. La partie qui met fin au contrat doit alors payer une indemnité équivalente au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu’à ce terme. Ce montant ne peut cependant jamais excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

Concernant les contrats de travail à durée déterminée (ou pour un travail nettement défini) conclus après le 1er janvier 2014, chacune des parties peut résilier le contrat de travail durant la première moitié de la durée convenue (avec un maximum de 6 mois) selon les nouveaux délais (voir p. 8 et 10). Cette nouvelle règle remplace la période d’essai. Si le contrat a par exemple été conclu pour une durée de 18 mois, l’employeur peut mettre fin au contrat moyennant un préavis de 2 semaines durant les 3 premiers mois et de 4 semaines durant les 3 mois suivants. Selon les commentaires apportés à cette nouveauté, la fin effective du contrat de travail devra intervenir au cours de cette période durant laquelle un préavis peut être notifié, soit, dans cet exemple, avant le terme des six premiers mois. En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée (ou pour un travail nettement défini), cette nouvelle possibilité de rompre moyennant préavis ne vaut que pour le premier contrat.



Que se passe-t-il lorsque le travailleur est malade?

La nouvelle loi contient trois dispositions relatives à la rupture du contrat de travail d'un travailleur malade.

Une première disposition permet à l'employeur de rompre le contrat de travail durant le délai de préavis lorsque le travailleur est tombé malade après le congé. L'employeur doit alors payer une indemnité de rupture correspondant à la période de préavis non-prestée mais pourra déduire le salaire garanti payé depuis le début de la dernière période d'incapacité de travail.

Les deux autres dispositions permettent à l'employeur de rompre un contrat de travail à durée déterminée durant la période d'incapacité de travail moyennant une indemnité de rupture peu élevée :

- Si la durée du contrat est d'au moins 3 mois et que l'incapacité de travail dure plus de 6 mois, la rémunération restante pour la durée convenue est limitée à 3 mois dont le salaire garanti peut à nouveau être déduit.

- Si la durée du contrat est inférieure à 3 mois et que l'incapacité de travail dure plus de 7 jours, aucune indemnité n'est due. Cela peut cependant uniquement être le cas à l'issue de la période durant laquelle un congé est possible.

Attention: Le risque que le travailleur en incapacité de travail réclame une indemnisation complémentaire suite au licenciement en invoquant un grief de discrimination sur base de son état de santé reste d'actualité.

Autres réglementations spécifiques

Le travailleur peut mettre fin au contrat sans préavis:

- pendant une période de suspension totale ou de travail temporaire pour cause économique; ou
- en cas de suspension pour cause d'intempéries d'une durée supérieure à un mois.

Procédure de reclassement professionnel

Un des piliers de «la proposition finale de compromis» a trait à l'élargissement du droit à une procédure de reclassement professionnel. Désormais, tous les travailleurs licenciés moyennant un délai de préavis ou une indemnité compensatoire de préavis équivalent à au moins 30 semaines ont droit à un outplacement.

Quelques exemples: pour un travailleur entré en service le 1er janvier 2014, ce droit ne s'appliquera qu'en cas de licenciement à un moment où son ancienneté sera d'au moins 9 ans, soit à compter du 1er janvier 2023. Si un travailleur est entré en service en 2013 et qu'il bénéficie de trois mois de préavis pour sa partie d'ancienneté calculée au 31 décembre 2013, cette nouvelle procédure s'appliquera en cas de licenciement de ce travailleur lorsqu'il aura atteint au moins 5 ans d'ancienneté dans le nouveau système, soit à partir du 1er janvier 2019. Enfin, un employé disposant d'une rémunération de plus de 32.254 EUR et d'une ancienneté de 7 ans ou plus au 31 décembre 2013 peut, en cas de licenciement en janvier 2014, se prévaloir d'un préavis de 7 mois et 2 semaines, ce qui équivaut à plus de 30 semaines: il a droit à une procédure de reclassement professionnel.

La nouvelle réglementation vaut donc quel que soit l'âge du travailleur au moment du licenciement.

L'obligation existante d'accorder une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs ayant au moins 1 an de service et qui sont âgés de 45 ans et plus reste valable, et ce même si leur délai de préavis est inférieur à 30 semaines.

S'agissant de la nouvelle procédure de reclassement professionnel, la loi distingue deux options:

1. Le travailleur est licencié moyennant une *indemnité compensatoire de préavis*:
   Le travailleur a droit à un ensemble de mesures consistant en:
   - Une indemnité compensatoire de préavis équivalente à au moins 30 semaines de rémunération, sur laquelle 4 semaines sont imputées pour la valeur de la procédure de reclassement professionnel; et
   - Une procédure de reclassement professionnel de 60 heures, d'une valeur d'1/12e de la rémunération mensuelle pour l'année calendrier qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 EUR et une valeur maximale de 5.500 EUR.

Jusqu'au 31 décembre 2015 (y compris), le travailleur peut choisir de se faire payer intégralement l'indemnité compensatoire de préavis et décliner l'offre de procédure de reclassement professionnel.

2. Le travailleur est licencié moyennant un *délai de préavis*:
   Le travailleur a droit à un ensemble de mesures consistant en:
   - Un délai de préavis d'au moins 30 semaines.
   - Une procédure de reclassement professionnel de 60 heures. Le temps qui y est consacré est imputé sur les absences autorisées pour la recherche d'un nouvel emploi.

Un travailleur peut reprendre temporairement la procédure de reclassement professionnel s'il/elle perd un nouvel emploi auprès d' un nouvel employeur. Il existe également des délais et des formalités spécifiques concernant la façon dont l'employeur doit faire une offre de reclassement professionnel valable, la façon dont le travailleur doit accepter cette offre, etc.

Mesures visant la promotion de l'employabilité

Les secteurs ont jusqu'au 1er janvier 2019 au plus tard pour conclure une CCT qui augmente l'employabilité des travailleurs licenciés. Cet objectif doit être atteint en convertissant 1/3 du délai de préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis en d'autres mesures, comme, par exemple, des formations ciblées, une procédure de reclassement professionnel, etc. Tout comme la procédure de reclassement professionnel obligatoire, ces mesures doivent concerner les travailleurs qui ont droit à un délai de préavis ou à une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines. Les 2/3 restants du délai de préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis (avec un minimum de 26 semaines) doivent être effectués ou payés.

Pour encourager les partenaires sociaux à prendre effectivement ces mesures, une cotisation spéciale de sécurité sociale de 1% est prévue à charge du travailleur et de 3% à charge de l'employeur sur la rémunération correspondant à 1/3 du délai de préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis.

Réglementation transitoire temporaire pour les ouvriers dans certains secteurs

Il existe une réglementation transitoire *temporaire* pour les ouvriers dans certains secteurs. Selon les commentaires du projet de loi, il s'agirait des secteurs suivants: *tailleurs, habillement et confection, ameublement et transformation du bois, tanneurs, bottiers, chiffonnier, armurerie à la main, diamant, techniques dentaires et commerce de carburant en Flandre orientale*. Dans ces secteurs les délais de préavis, au 31 décembre 2013, applicables au-delà d'un an d'ancienneté étaient encore moins élevés que les délais figurant dans les tableaux repris ci-après.

Ancienneté	Délai de préavis
< 3 mois	2 semaines
entre 3 et < 6 mois	4 semaines
entre 6 et < 5 ans	5 semaines
entre 5 et < 10 ans	6 semaines
entre 10 et < 15 ans	8 semaines
entre 15 et < 20 ans	12 semaines
au moins 20 ans	16 semaines

Dans ces secteurs, les employeurs doivent respecter les délais de préavis suivants en cas de licenciement **entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017**.

Ancienneté	Délai de préavis
< 3 mois	1 semaine
entre 3 et < 5 ans	2 semaines
entre 5 et < 10 ans	3 semaines
entre 10 et < 15 ans	4 semaines
entre 15 et < 20 ans	6 semaines
< 20 ans	8 semaines

Dans ces secteurs, les ouvriers doivent respecter les préavis suivants **entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017**.

Ce n'est qu'**à partir du 1er janvier 2018** que ces secteurs seront soumis aux nouvelles règles. Pour les contrats de travail ayant pris cours à partir du 1er janvier 2014, les nouveaux délais de préavis seront donc d'application à partir du 1er janvier 2018. Les contrats de travail qui ont pris cours avant le 1er janvier 2014 seront quant à eux soumis à la règle de la double photo.

Réglementation exceptionnelle pour les ouvriers qui exécutent certaines activités dans les lieux de travail mobiles ou temporaires

Les délais de préavis repris dans les deux tableaux qui précèdent restent également d'application, si:

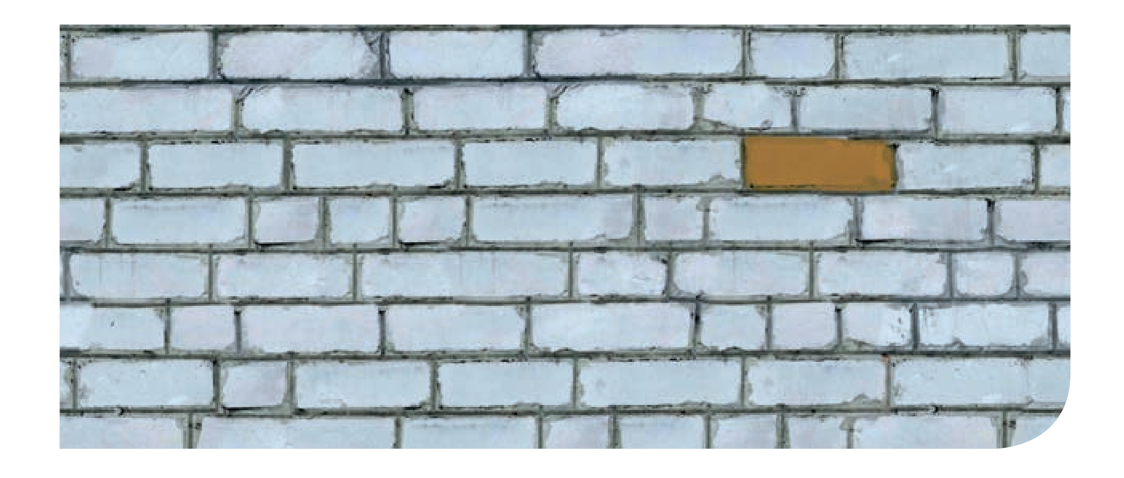
1. L'employeur et le travailleur relèvent d'un secteur dans lequel des délais de préavis encore moins élevés étaient d'application au 31 décembre 2013; et

2. Le travailleur n'a pas de lieu fixe de travail;

3. Le travailleur exécute généralement une ou plusieurs des activités suivantes dans des lieux de travail mobiles et temporaires: travaux d'excavation; travaux de terrassement; travaux de fondation et de renforcement; travaux hydrauliques; travaux de voirie; travaux agricoles; pose de conduits utilitaires, travaux de construction; travaux de montage et démontage, notamment d'éléments préfabriqués, de poutres et de colonnes; travaux d'aménagement ou d'équipement; travaux de transformation; travaux de rénovation; travaux de réparation; travaux de démantèlement; travaux de démolition; travaux de maintenance; travaux d'entretien, de peinture, de nettoyage; travaux d'assainissement; travaux de finition se rapportant à un ou plusieurs travaux susmentionnés.

Cette mesure d'exception controversée vaut donc principalement pour les ouvriers occupés dans le secteur de la construction.

Alors que le Conseil d'État avait rejeté les exceptions prévues par le projet de loi, le gouvernement les a néanmoins maintenues. Reste à voir ce que les tribunaux et la Cour Constitutionnelle en penseront.



L'indemnité en compensation du licenciement pour les ouvriers entrés en service avant le 1er janvier 2014

La règle de la double photo implique que les ouvriers dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014 bénéficient, en cas de licenciement, encore toujours de droits moins favorables que ceux prévus par la nouvelle réglementation. La loi et son arrêté d'exécution du 9 janvier 2014 (arrêté royal relatif à l'indemnité en compensation du licenciement) a donc prévu une règle de compensation pour ces ouvriers s'ils sont licenciés après le 31 décembre 2013.

L'ONEm payera à ces ouvriers une «indemnité de compensation du licenciement» qui correspond à la différence entre leur indemnité de licenciement réelle nette et l'indemnité qu'ils auraient reçue si leur ancienneté complète était soumise aux nouvelles règles. Cette «indemnité en compensation du licenciement» est progressivement d'application. L'ouvrier doit satisfaire aux conditions d'ancienneté suivantes au moment du licenciement:

- au moins 20 ans au 1er janvier 2014;
- au moins 15 ans au 1er janvier 2015;
- au moins 10 ans au 1er janvier 2016;
- moins de 10 ans au 1er janvier 2017.

La compensation ne vaut pas pour les ouvriers soumis aux exceptions (voyez p. 24).
L'ouvrier doit introduire sa demande d'indemnité via l'organisme de paiement compétent, au moyen d'un certificat de chômage – formulaire C4.
Cette compensation remplace l'allocation de licenciement (autrefois prime de crise) qui était payée par l'ONEm aux ouvriers licenciés au-delà du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis pris en compte par l'employeur ou à sa charge. Les ouvriers qui sont entrés en service à partir du 1er janvier 2014 n'ont plus droit à cette allocation de licenciement. En outre, le régime de l'allocation de licenciement s'éteint au fur et à mesure que le système de l'indemnité en compensation du licenciement entre en vigueur: un ouvrier qui a droit à une indemnité en compensation du licenciement ne reçoit plus d'allocation de licenciement.

Indemnités sectorielles complémentaires

Dans certains secteurs, il existe des CCT qui prévoient des indemnités complémentaires payables par l'employeur afin de garantir la sécurité d'existence des ouvriers après le licenciement. La nouvelle loi prévoit que ces indemnités sont imputées sur le délai de préavis ou l'indemnité compensatoires de préavis. Cette réglementation ne s'applique cependant pas au *chômage avec complément d'entreprise* (l'ancienne prépension). Les secteurs disposent jusqu'au 30 juin 2015 afin d'adapter leurs CCT en conséquence. Il conviendra de voir comment les partenaires sociaux satisferont concrètement à cette mesure.

Cotisations ordinaires de sécurité sociale

Les indemnités compensatoires de préavis sont soumises, au même titre que la rémunération, aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. Il s'agit aussi bien des cotisations personnelles à charge du travailleur (13,07%) que des cotisations patronales à charge de l'employeur (environ 35%). Ces cotisations sont calculées aux taux en vigueur lors du trimestre au cours duquel le licenciement intervient. Pour ce qui concerne les ouvriers, les cotisations de sécurité sociale se calculent sur 108% du montant brut de l'indemnité compensatoire de préavis, suivant la même méthode de calcul que pour la rémunération.

Dernièrement, il y a eu beaucoup de discussions concernant les cotisations de sécurité sociale sur les autres indemnités payées à l'occasion du licenciement. En octobre 2013, le gouvernement avait pris l'initiative de soumettre quasi toutes les indemnités aux cotisations sociales. Mais en décembre 2013, le gouvernement est déjà revenu partiellement sur ses pas. Nous pouvons désormais schématiser la situation sur base d'un arrêté royal du 21 décembre 2013 de la manière suivante:

	ONSS	Non soumis à ONSS
Indemnité compensatoire de préavis	✗ + cot. spéc. au fonds de fermeture (cf infra)	
Indemnité d'éviction (représentant de commerce)	✗	
Indemnité pour licenciement abusif (ouvrier)		✗
Indemnité de protection (maternité, crédit-temps, congé parental, congé-éducation)		✗
Indemnité de non-concurrence (clause conclue dans les 12 mois de la fin du contrat de travail)	✗	
Indemnité en cas de cessation de commun accord	✗ + cot. spéc. au fonds de fermeture (cf infra)	
Indemnité de stabilité d'emploi		✗
Indemnité de fermeture		✗
Indemnité de licenciement collectif		✗
Indemnité de protection des délégués du personnel et candidats (CE, CPPT)	✗	
Indemnité de protection du délégué syndical	✗	
Dommages et intérêts		✗

Cotisation spéciale de compensation au Fonds de fermeture

La loi relative au statut unique instaure en outre une cotisation patronale en faveur du *Fonds de fermeture des entreprises.* Cette cotisation sera due sur les indemnités compensatoires de préavis payées à des employés dont le salaire annuel excède un certain niveau. Sont visées les indemnités compensatoires de préavis dues en cas de licenciement ou payées dans le cadre de la cessation du contrat de travail de commun accord.

Attention: est seule visée la partie de l'indemnité compensatoire de préavis constituée sur base des prestations effectuées à partir du 1er janvier 2014 (et donc pas la partie de l'indemnité compensatoire de préavis calculée en fonction des prestations effectuées avant le 1er janvier 2014).

Le pourcentage de cette cotisation spéciale, qui est à charge de l'employeur, est déterminé comme suit:

Salaire annuel du travailleur	Cotisation au Fonds de fermeture
< 44.508 EUR	0%
44.508 EUR < salaire annuel ≤ 54.508 EUR	1%
54.508 EUR < salaire annuel ≤ 64.508 EUR	2%
salaire annuel > 64.508 EUR	3%

Le salaire annuel du travailleur sera déterminé sur base des données salariales du dernier trimestre pour lequel des prestations ont été déclarées à l'ONSS.
Un arrêté royal devra encore apporter certaines précisions sur les modalités de calcul de ce salaire annuel.

En principe, cette cotisation spéciale sera perçue par l'ONSS et elle sera assimilée à une cotisation de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les délais de paiement, la prescription, les modalités de recouvrement, les sanctions civiles et pénales, etc.

Traitement fiscal de l'indemnité de dédit

Les indemnités de dédit constituent une rémunération imposable. La notion d'«indemnité de dédit» est très large: elle vise toute indemnité obtenue en raison ou à l'occasion de la cessation de travail ou de la rupture d'un contrat de travail. Toutes les indemnités mentionnées p. 27 (dans la rubrique afférente aux cotisations de sécurité sociale) sont en principe visées par cette définition.

La loi relative au statut unique supprime l'exemption à concurrence de 640 EUR (qui devait en principe passer à 850 EUR pour les indemnités obtenues à partir du 1er janvier 2014). C'est donc la totalité de l'indemnité de dédit qui est désormais imposable à l'impôt des personnes physiques. Bien entendu, le montant imposable de l'indemnité de dédit est le montant brut, sous déduction des cotisations personnelles de sécurité sociale. L'indemnité de dédit est imposable distinctement, au taux moyen afférent aux revenus imposables de la dernière année antérieure au cours de laquelle le travailleur a eu une activité professionnelle normale, à moins que l'imposition au taux marginal ne soit plus favorable au travailleur (ce qui sera très rarement le cas).

L'employeur est tenu de retenir et de payer le précompte professionnel. Le précompte professionnel est fixé en fonction de la rémunération annuelle de référence. À partir du 1er janvier 2014, les taux suivants sont applicables:

Rémunération annuelle de référence	Taux de précompte applicable
jusqu'à 8.770,00 EUR	0,00%
de 8.770,01 EUR à 10.530,00 EUR	2,68%
de 10.530,01 EUR à 11.695,00 EUR	6,57%
de 11.695,01 EUR à 14.040,00 EUR	10,77%
de 14.040,01 EUR à 15.210,00 EUR	13,55%
de 15.210,01 EUR à 16.960,00 EUR	16,55%
de 16.960,01 EUR à 19.885,00 EUR	19,17%
de 19.885,01 EUR à 25.730,00 EUR	24,92%
de 25.730,01 EUR à 31.575,00 EUR	29,93%
de 31.575,01 EUR à 40.940,00 EUR	31,30%
de 40.940,01 EUR à 46.200,00 EUR	36,90%
de 46.200,01 EUR à 52.630,00 EUR	38,96%
de 52.630,01 EUR à 61.400,00 EUR	40,93%
de 61.400,01 EUR à 73.685,00 EUR	42,92%
de 73.685,01 EUR à 92.395,00 EUR	44,99%
de 92.395,01 EUR à 106.435,00 EUR	46,47%
de 106.435,01 EUR à 125.145,00 EUR	47,48%
supérieur à 125.145,00 EUR	48,00%

Traitement fiscal de l'indemnité de dédit

La rémunération annuelle de référence prise en compte pour le calcul du précompte professionnel est la rémunération brute annuelle qui a servi de base au calcul de l'indemnité de dédit (en ce compris tous les avantages acquis en vertu du contrat de travail), sous déduction des cotisations personnelles de sécurité sociale.

Dans certains cas exceptionnels, il y a encore une exemption partielle sur base du nombre d'enfants à charge.

Seuls les dommages et intérêts pour préjudice moral échappent à l'imposition. L'administration fiscale se montre toutefois stricte et exige que l'indemnité réponde aux trois conditions suivantes pour ne pas être imposable:

– il faut une faute de l'employeur, distincte du licenciement et ayant causé un dommage distinct de celui causé par le licenciement lui-même;
– cette faute doit avoir causé un dommage moral personnel et individualisé;
– l'indemnité doit être accordée par une décision judiciaire contradictoire.

L'indemnité en compensation du licenciement payée par l'ONEm (voyez p. 26) est également fiscalement exemptée.

Enfin, il existe également une exemption fiscale pour le «passif social». Cette exemption entrera en vigueur à partir de l'exercice d'imposition 2020. Il s'agit d'exemption du bénéfice de l'entreprise à concurrence de 3 semaines de rémunération par travailleur et par année d'ancienneté entamée depuis le 1er janvier 2014, et ce à partir de la 6e année d'ancienneté sous le statut unique chez le même employeur. À partir de la 21e année d'ancienneté sous le statut unique, la dispense vaut uniquement pour une semaine de rémunération par année d'ancienneté entamée supplémentaire.

Quid des pensions complémentaires?

La nouvelle loi traite uniquement des indemnités compensatoires de préavis et du jour de carence et ne traite donc pas des autres différences entre le statut d'ouvrier et celui d'employé, comme c'est le cas entre autres en matière de pensions complémentaires.

La Cour Constitutionnelle a cependant condamné en des termes généraux les différences qui se fondent uniquement sur la distinction entre le travail manuel et le travail intellectuel. Il n'est donc pas exclu que les cours et tribunaux du travail considéreront à l'avenir les différences dans la constitution des droits de pension basée sur le statut ouvrier-employé comme étant discriminatoires. Au pire, l'employeurr court donc le risque de devoir reconnaître l'avantage de pension discriminatoire à tous les travailleurs concernés. Cela signifie que nous nous trouvons momentanément dans une situation d'insécurité juridique comportant un risque financier potentiel élevé pour l'employeur qui reconnaît des avantages de pensions différents aux ouvriers et aux employés.

Afin d'y parer, le ministre des Pensions a déposé un avant-projet de loi qui est discuté depuis quelques mois par les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail (CNT). Il s'agit ici uniquement d'un avant-projet qui n'a pas encore été déposé au Parlement. Nous en exposons néanmoins brièvement les lignes directrices.

L'avant-projet prévoit une harmonisation progressive durant une période transitoire de 10 à 12 ans. Celle-ci doit permettre aux employeurs de répartir le surcoût prévu et de ne pas trop alourdir les coûts salariaux. La période de transition accorde aux partenaires sociaux le temps de donner une forme concrète à l'harmonisation via une concertation collective.

Dans le cadre de cette harmonisation progressive, il est fait état de trois périodes.

– Pour les droits à la pension qui sont constitués avant l'entrée en vigueur de la loi, les différences basées sur la distinction entre les ouvriers et les employés ne sont pas remises en question. Il n'est donc pas question d'une discrimination injustifiée.

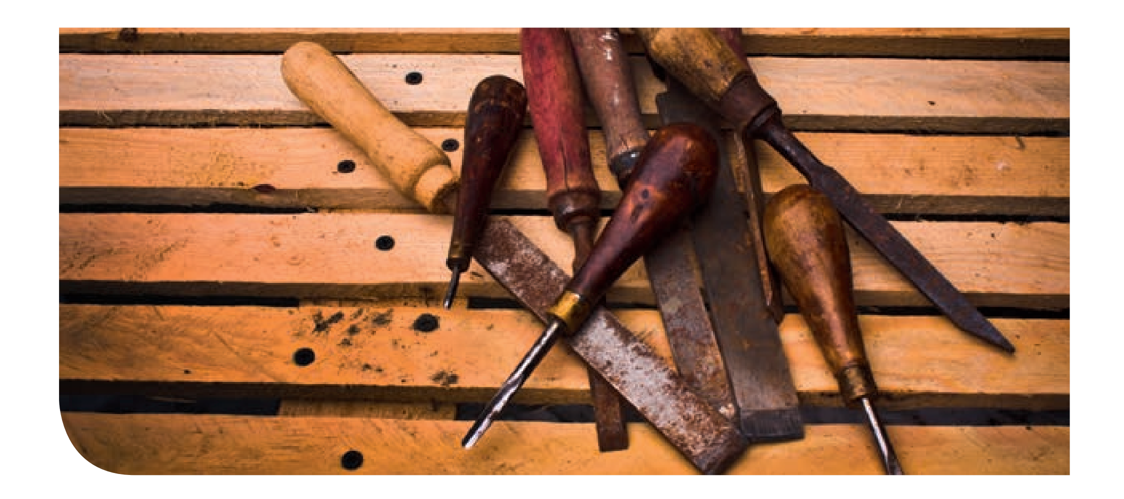
– Pendant la période transitoire, les différences existantes entre les ouvriers et les employés peuvent être maintenues. Il est vrai que le but est que, durant cette période de transition, il soit progressivement mis fin à ces différences via la concertation sociale. Dans tous les cas, les différences existantes pendant cette période transitoire ne peuvent pas être alourdies. En outre, une nouvelle distinction entre les ouvriers et les employés ne peut être introduite sauf pour mettre fin à une dis-

tinction existante. La période transitoire prend fin par une date de clôture ou «cut-off date» (prévue à présent au 1er juillet 2023 ou 1er juillet 2021).

– Pour les droits de pensions constitués après cette «cut-off date», aucune distinction ne peut être faite entre les ouvriers et les employés. À partir de ce moment-là, de telles distinctions sont considérées comme discriminatoires.

Un plan de pension complémentaire peut exister au niveau de l'entreprise ou au niveau du secteur. Pour les employeurs qui appartiennent à un secteur qui bénéficie d'un plan sectoriel, il est naturellement intéressant de savoir tout d'abord de quelle façon l'harmonisation du plan sectoriel aura lieu, avant qu'ils puissent harmoniser leur assurance groupe ou leur plan de pension au niveau de l'entreprise. Dans l'avant-projet, le législateur tient compte de cette nécessité en divisant la période transitoire en deux phases. Dans la première phase, les secteurs concernés doivent aboutir à un plan de pension au niveau de la branche d'activité. Ensuite, dans une seconde phase, l'harmonisation des plans doit avoir lieu au niveau de l'entreprise.

Au moment de la publication de ce magazine, des discussions vives sont encore en cours au sein du CNT concernant l'avant-projet. On peut se demander si les partenaires sociaux aboutiront à un accord à temps, de telle sorte que le cadre légal de cette harmonisation puisse encore être fixé avant les élections de mai 2014.



To do's suite à la nouvelle loi

La nouvelle législation sur le licenciement entraine également des devoirs supplémentaires pour le HR-manager. Ci-dessous, nous dressons un inventaire de ces to do's:

✓ **Vue d'ensemble de l'effectif de votre personnel au 31 décembre 2013.** Pour l'application de la règle de la 'double photo', il est préférable de conserver un aperçu des délais de préavis (sectoriels) applicables aux ouvriers au 31 décembre 2013. Pour les employés, vous devez conserver leur rémunération au 31 décembre 2013. (voyez p. 12).

✓ **Suppression des clauses d'essai.** Dans les nouveaux contrats de travail applicables à partir du 1er janvier 2014, vous ne pouvez plus prévoir de clause d'essai (sauf pour les étudiants). Vous devez donc supprimer toute référence à une période d'essai dans votre contrat de travail standard. Vous devrez également adapter la clause de non-concurrence et la clause d'écolage.

✓ **Nouvelles clauses de préavis.** Si vous souhaitez prévoir une clause de préavis dans vos nouveaux contrats de travail, les nouveaux délais de préavis doivent constituer des minimas.

✓ **Adaptation de vos lettres de licenciement et de vos conventions.** Le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis doivent être libellés en 'semaines', ou éventuellement en une combinaison de mois (employés avant le 1er janvier 2014) ou de jours (ouvriers avant le 1er janvier 2014) et de semaines (pour la période courant à partir du 1er janvier 2014).

✓ **Adaptation de votre règlement de travail.** Vous devez supprimer toute référence aux règles de licenciement anciennes et les remplacer par une référence à la nouvelle législation.

Checklist lorsque vous procédez à un licenciement

En tant qu'employeur, avant de procéder à un licenciement, passez en revue cette checklist.

- ✓ Le contrat de travail est-il soumis au droit du travail belge ? S'il s'agit d'un contrat de travail belge 'ordinaire', il n'y aura pas de difficulté. En revanche, dans le cas d'une relation de travail internationale (expats, détachés,...) il est préférable de vérifier le droit applicable au contrat.

- ✓ Y aura-t-il plusieurs travailleurs licenciés ? Dans l'affirmative, où vous situez-vous concernant les seuils pour le licenciement collectif ('loi Renault') ou les autres seuls applicables dans votre secteur ou votre entreprise ?

- ✓ Le travailleur bénéficie-t-il d'une protection contre le licenciement ? Dans l'affirmative, il est préférable de vérifier tout d'abord si une procédure de licenciement doit être suivie (par exemple : membres du conseil d'entreprise,...) ou si vous pourriez être amené à devoir motiver la décision de licenciement (par exemple : protection fondée sur le crédit-temps, le congé de maternité,...).

- ✓ Y-a-t-il des procédures de licenciement spécifiques applicables dans votre secteur ou dans votre entreprise (clauses de stabilité d'emploi) ?

- ✓ S'agit-il d'un licenciement pour motif grave? Faites attention aux délais et aux formalités stricts.

- ✓ Votre entreprise est-elle soumise aux régimes d'exception (temporaires) prévus par la nouvelle loi concernant les délais de préavis pour les travailleurs (voyez p. 24)?

- ✓ S'agit-il d'une rupture d'un contrat de travail qui a pris cours avant le 1er janvier 2014 ? Dans l'affirmative, vous devez appliquer la règle de la 'double photo' (voyez p. 12).

- ✓ S'agit-il d'un travailleur à temps partiel ou à temps plein ? Cela peut avoir une influence sur le calcul du délai de préavis et de l'indemnité de rupture.

- ✓ Le travailleur a-t-il été occupé auparavant au sein de votre entreprise comme intérimaire ?

- ✓ S'agit-il d'un contrat de travail à durée déterminée ? Dans l'affirmative, différentes règles sont applicables selon que vous licenciez pendant la première moitié du contrat ou après (voyez p. 20).

- ✓ Le contrat de travail contient-il une clause de non-concurrence ? Dans l'affirmative, vous devez décider à temps si vous souhaitez payez l'indemnité ou si vous voulez renoncer à la clause.

- ✓ Vérifiez qui est compétent pour signer les documents de licenciement au nom de votre entreprise.

- ✓ N'oubliez évidemment pas les règles en matière d'emploi des langues!

- ✓ Pensez aux droits complémentaires des travailleurs en cas de licenciement:
  - Droit à une aide au reclassement professionnel (obligation pour l'employeur de faire une offre à temps,...) (Voyez p. 22)
  - Obligation d'information dans le cadre de la 'Loi Verwilghen' (entre autres la fin de l'assurance-maladie collective et la possibilité de poursuite individuelle).
  - Sortie du plan de pension complémentaire/de l'assurance-groupe avec un droit de décision sur les réserves acquises.
  - Droit à un RCC ('prépension') et existence éventuelle d'une obligation de remplacement
  - S'agit-il d'un représentant de commerce? Celui-ci a-t-il droit à une 'indemnité d'éviction' pour les clients apportés?
  - Droit à un pécule de vacances de départ pour les employés
  - Droit à la rémunération pour les jours fériés après le départ
  - Etablissement des documents sociaux lors du départ
  - Utilisation prolongée de la voiture de société, gsm, ...

- ✓ ...